

Da: Studio legale Masotti Cassella
(dott.ssa Francesca Masotti, avv. Mascia Cassella, avv. Luca Masotti,
avv. Carlo Piatti)

Data: 11 marzo 2020

Oggetto: **L'emergenza epidemiologica: profili giuridici e fiscali**

1 Premessa

Il contagio in continua espansione causato dal Covid-19 (“**Coronavirus**”) in Lombardia e in altre Regioni d'Italia ha comportato l'adozione da parte del Governo e di tutte le Autorità Pubbliche coinvolte di misure urgenti volte a contrastare e contenere la diffusione del virus sull'intero territorio nazionale.

Sul punto l'Organizzazione Mondiale della Sanità il 30 gennaio 2020 ha dichiarato l'epidemia da Coronavirus un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale e con la delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 è stato dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.

Con il DPCM del 9 marzo 2020 sono state introdotte altre importanti limitazioni che troveranno applicazione dal 10 marzo 2020 fino al 3 aprile 2020.

Queste misure incidono gravemente sull'economia e sulle aziende che devono adottare e consentire adeguate misure volte a far fronte alla situazione di emergenza.

Il nostro studio, in tale mutato scenario economico giuridico, intende essere vicino alle aziende ed ai privati che avessero bisogno e necessità di avere assistenza nei vari settori, quali la privacy, la sicurezza sul lavoro e la tutela dei lavoratori, gli adempimenti di cui al D.lgs. 231/2001, i contratti commerciali e gli adempimenti fiscali e relative scadenze.

A tal fine, Vi segnaliamo che lo Studio sta già occupandosi e sta studiando tutti gli aspetti connessi a tale situazione di emergenza istituendo al riguardo una Task Force che è in grado di affrontare tutte le problematiche sopra riportate ed è a Vostra disposizione per ogni attività di consulenza ed eventuale avvio di azioni a tutela dei diritti dei propri Clienti.

Qui di seguito un breve esame delle problematiche e materie sulle quali le nuove disposizioni hanno inciso.

2 Privacy

Le inevitabili implicazioni, anche in ambito Privacy, dell'emergenza sanitaria in corso non si sono fatte attendere.

I numerosi quesiti ricevuti da datori di lavoro pubblici e privati circa la possibilità di acquisire una “*autodichiarazione*” da parte dei dipendenti in ordine all'assenza di sintomi influenzali e vicende relative alla sfera privata, unitamente alle iniziative “*fai da te*” nella raccolta dei dati personali assunte da più parti (come la misurazione della febbre ai dipendenti), hanno indotto il Garante Privacy ad intervenire per richiamare tutti i soggetti, pubblici e privati, al rispetto delle indicazioni del Ministero della salute e delle istituzioni competenti.

Con comunicazione 2 marzo 2020, il Garante ha richiamato la normativa d'urgenza adottata nelle ultime settimane che prevede che chiunque negli ultimi 14 gg abbia soggiornato nelle zone a rischio epidemiologico, nonché nei comuni individuati dalle più recenti disposizioni normative, debba comunicarlo alla azienda sanitaria territoriale, anche per il tramite del

medico di base, che provvederà agli accertamenti previsti (come, ad esempio, l'isolamento fiduciario); ha chiarito altresì come i datori di lavoro debbano astenersi dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa, dovendosi considerare tali iniziative quali comportamenti assolutamente illegittimi.

La finalità di prevenzione dalla diffusione del Coronavirus, così come l'accertamento e la raccolta di informazioni relative ai sintomi tipici del Coronavirus e alle informazioni sui recenti spostamenti di ogni individuo, sono affidati e spettano esclusivamente, ribadisce l'Autorità, agli operatori sanitari e al sistema attivato dalla protezione civile, che sono gli organi deputati a garantire il rispetto delle regole di sanità pubblica recentemente adottate.

Resta fermo, ha chiarito il Garante, l'obbligo del lavoratore di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, precisando ulteriormente come, in tale quadro, il datore di lavoro potrà invitare i propri dipendenti a fare, ove necessario, tali comunicazioni agevolando le modalità di inoltro delle stesse, anche predisponendo canali dedicati; permangono altresì i compiti del datore di lavoro relativi alla necessità di comunicare agli organi preposti l'eventuale variazione del rischio "*biologico*" derivante dal Coronavirus per la salute sul posto di lavoro e gli altri adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori per il tramite del medico competente, come, ad esempio, la possibilità di sottoporre a una visita straordinaria i lavoratori più esposti.

3 Sicurezza sul lavoro e tutela dei lavoratori

In ottemperanza alle disposizioni di legge, il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare specifiche misure volte a tutelare la salute e l'integrità fisica dei propri dipendenti e collaboratori.

Ai sensi dell'art. 2087 c.c. il datore di lavoro deve prevenire i rischi derivanti da fattori esterni e inerenti il luogo di lavoro, atteso che i diritti alla salute ed alla sicurezza del lavoratore sono tutelati a livello costituzionale.

Le misure che devono essere adottate sono quelle tassativamente previste dalla legge, quelle generiche dettate dalla comune prudenza, nonché quelle ulteriori che si rendono necessarie in concreto per la tutela dei lavoratori.

Sulla base dei decreti legge e dei provvedimenti emanati dal Ministero della Salute si riporta qui di seguito un elenco delle misure concretamente adottabili dal datore di lavoro che suggeriamo vengano altresì tradotte in una informativa specifica con la quale si comunicano le regole e i provvedimenti precauzionali che la società/studio professionale/datore di lavoro ha adottato in concreto a tutela della salute dei propri dipendenti e/o collaboratori, clienti e fornitori almeno fino al 3 aprile 2020, salvo proroghe.

Tale comunicazione potrà essere pubblicata e resa nota sul sito web aziendale/professionale e inviata ai singoli dipendenti/collaboratori/clienti e fornitori unitamente al decalogo delle regole d'igiene emanate dal Ministero della Salute. Ciò in quanto i lavoratori devono ricevere le informazioni sui rischi e le istruzioni di corretta prassi igienica, nonché devono essere tempestivamente informati e formati sulle procedure implementate dal datore di lavoro per prevenire il rischio, fronteggiare la diffusione del virus e gestire eventuali casi di contagio.

Il datore di lavoro dovrà quindi dar atto nella informativa di:

- di aver assegnato, quando possibile, i lavoratori a prestazioni lavorative in smart working (che può essere attivato anche senza accordo preventivo col lavoratore, con obbligo di informativa scritta);
- garantire una corretta igiene di ambienti e superfici (con disinfettanti per superfici contenenti alcol - etanolo - oppure a base di cloro all'1% - candeggina) e delle mani

- (con acqua e sapone per almeno 20 secondi, oppure con disinfettante per mani a base alcolica). Nelle aree accessibili agli addetti/utenti e all'interno dei locali aziendali occorre mettere a disposizione erogatori di liquido disinfettante per l'igiene;
- aver reso noto il decalogo emanato dal Ministero della Salute e dato istruzioni al proprio personale sulle nuove norme e farne osservare l'applicazione anche ai terzi fruitori dei servizi;
 - essere dotato, in base ai rischi, di adeguate quantità di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) (guanti e mascherine) che verranno forniti ai lavoratori e resi disponibili ai soggetti che abbiano l'autorizzazione di accesso;
 - aver differito riunioni, convegni e congressi, privilegiando i mezzi di comunicazione a distanza (audio e videoconferenza) e, qualora ciò non fosse possibile, dovrà essere rispettato il "criterio di distanza droplet" (almeno 1 metro di separazione tra i presenti) ed un adeguato ricambio d'aria;
 - limitare l'accesso di soggetti esterni (clienti, fornitori, ecc.) e comunicare, se del caso, la necessità di contingentare gli accessi a quelli strettamente necessari, rispettando la distanza di sicurezza di almeno 1 metro ed evitando gli assembramenti (in questo caso andranno specificate le singole regole per accessi, appuntamenti, consegna di documentazione urgente o tramite corrieri etc.);
 - rispettare la normativa sulla privacy (si confronti *infra*);
 - salvo i casi di assoluta necessità, aver annullato tutte le trasferte e limitato gli spostamenti, privilegiando collegamenti a distanza;
 - al fine di evitare il sovraffollamento in mensa, di aver adottato un'adeguata organizzazione dei turni per accedere alla mensa e/o una diversa assegnazione e ripartizione degli spazi e applicando in maniera puntuale le regole d'igiene elencate dal Ministero della Salute (decalogo) garantendo un adeguato distanziamento delle persone;
 - aver chiesto che ogni cliente, dipendente o collaboratore segnali con la massima tempestività e senza indugio eventuali episodi di contagio per permettere all'organizzazione dell'azienda/studio professionale di adottare gli opportuni provvedimenti;
 - aver elaborato, d'intesa con il medico competente ed il servizio di prevenzione e protezione, un'informativa rivolta a tutti i lavoratori in merito al Coronavirus e alle misure di prevenzione e protezione da adottare al fine di evitare/contenere il rischio di diffusione;
 - di aver istituito un numero verde o un indirizzo di posta elettronica dedicato per fornire eventuali informazioni e supporto ai lavoratori, preferibilmente con l'affiancamento del medico competente e del servizio di prevenzione e protezione.

4 D.lgs. 231/2001

L'emergenza correlata alla diffusione del Coronavirus ha aperto molteplici risvolti che si riflettono anche sulla Responsabilità delle Aziende dislocate sull'intero territorio nazionale (purtroppo è divenuto oramai anacronistico parlare di aziende dislocate in "zone rosse" o in regioni interessate dai focolai), nell'ambito di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 ("Decreto 231") con particolare riferimento alle tematiche della Salute e Sicurezza dei Lavoratori.

L'imprenditore, come sappiamo, è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro nelle aree interessate dall'epidemia di Coronavirus.

Lo prevede il già richiamato art. 2087 c.c. e in modo altrettanto chiaro, nel caso specifico, l'art. 25 septies del Decreto 231 “*Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*”.

Le aziende, secondo quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/08, hanno l'onere di dimostrare la definizione di un modello organizzativo che includa:

- un'adeguata valutazione dei rischi e le conseguenti misure di prevenzione e protezione conseguenti per i lavoratori, con particolare riferimento al rischio biologico;
- appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche e organizzative possano causare rischi per la salute dei dipendenti, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio (incluse le modalità lavorative in ottemperanza alle disposizioni ministeriali per prevenire il contagio);
- le adeguate misure di sorveglianza sanitaria;
- informazione e formazione dei lavoratori;
- la vigilanza e il rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori.

La mancata adozione delle misure di tutela della salute dei dipendenti rischia di esporre l'Azienda alla Responsabilità prevista dal Decreto 231, andando ad aggravare ancor più una situazione economica che già risulterà compromessa a causa dell'epidemia.

Ricordiamo che la Responsabilità dell'Ente si configura quando il comportamento ne abbia procurato un vantaggio o comunque un minor costo; nel contesto legato all'emergenza Coronavirus, il vantaggio potrebbe derivare da un risparmio sui dispositivi di protezione, dalla decisione di mantenere comunque aperta la propria attività senza adottare le misure di protezione adeguate per i propri dipendenti a seguito di un'adeguata valutazione del rischio. Al fine di evitare questo ulteriore rischio sanzionatorio, le aziende, piccole, medie o grandi che siano, dovranno dare dimostrazione di sapersi (in tempi rapidi) riorganizzare, adottando importanti misure di prevenzione a tutela della salute dei propri dipendenti, garantendo, nel contempo, la continuità produttiva anche in un contesto obiettivamente molto difficile.

L'aggiornamento formale del documento di valutazione dei rischi non basta: l'esimente prevista dal Decreto 231 richiederà la compiuta proceduralizzazione, nell'ambito dei Modello di Organizzazione e Gestione aziendali, di misure concrete in grado di alzare il livello di sicurezza in azienda, per rendere effettivo l'onere di prevenzione che grava sul datore lavoro.

Tali misure di prevenzione non potranno riguardare solo l'ambito strettamente igienico sanitario (la pulizia dei luoghi, l'addestramento del personale, i controlli periodici, etc.), ma dovranno investire gli aspetti di natura più prettamente organizzativa della Azienda; a titolo esemplificativo, dovranno valutarsi e pianificarsi (e dunque implementarsi nei propri Modelli), azioni quali la chiusura delle filiali o degli uffici, la sospensione di tutti i corsi di formazione in aula, passando attraverso la limitazione delle riunioni con il personale di fornitori o promotori esterni, per arrivare più in generale ad un approccio innovativo alla mobilità del personale, rivendendo in maniera critica e selettiva tutti gli spostamenti dei dipendenti, limitando quelli verso le zone considerate a maggior rischio e potenziando il ricorso agli strumenti digitali che consentono di organizzare riunioni e incontri di lavoro anche senza la necessità della presenza fisica (oltre all'utilizzo dello *smart working*), o ancora attraverso l'introduzione di meccanismi in grado di censire l'eventuale ingresso di soggetti (fornitori, consulenti e clienti) potenzialmente a rischio, bilanciando le esigenze della privacy con quelle di tutela della salute dei dipendenti.

Naturalmente sarà importante assicurare che vi sia un dialogo costante con il personale, chiedendo tutte le informazioni che possono essere utili ad identificare eventuali pericoli e dando tutte le istruzioni utili a ridurre l'esposizione al rischio; e come sempre, a verificare tutto ciò sarà chiamato l'Organismo di Vigilanza che le aziende devono avere istituito nell'ambito del proprio Modello di Organizzazione e Gestione.

5 Contratti commerciali

I recenti provvedimenti adottati dal Governo hanno portato alla adozione di misure di contenimento che, seppur diverse a seconda della gravità e dello stato di emergenza riscontrate nelle singole aree, hanno inciso, e potrebbero ulteriormente incidere, sulla normale operatività delle imprese italiane.

In particolare, per effetto di tali provvedimenti o anche soltanto dell'emergenza sanitaria in sé:

- da un lato, le imprese potrebbero non essere più in grado di adempiere le obbligazioni contrattuali assunte o, comunque, farlo entro i termini contrattualmente stabiliti;
- dall'altro, le stesse parti che dovrebbero ricevere le prestazioni (siano esse imprese o persone fisiche) potrebbero non essere più in grado di utilizzarle o persino rifiutarle, invocando una sopravvenuta carenza di interesse legata all'attuale situazione emergenziale.

5.1 Contratti pendenti

Pur non riguardando direttamente i contratti commerciali pendenti, i provvedimenti indicati potrebbero incidere sulla capacità delle parti di eseguire o ricevere le relative prestazioni.

Occorre innanzitutto premettere che l'inadempimento contrattuale, ai sensi dell'art. 1218 c.c., è costituito dalla mancata esecuzione di una prestazione qualora sia carente, da parte dell'obbligato, l'impegno di diligenza e di cooperazione richiesto, secondo il tipo di rapporto obbligatorio, per la realizzazione dell'interesse del creditore, ciò nel presupposto che la prestazione sia soggettivamente possibile.

In sintesi, dunque, l'art. 1218 c.c. è strutturato in modo da porre a carico del debitore, per il solo fatto dell'inadempimento, una presunzione di colpa *iuris tantum*, superabile mediante la prova dello specifico inadempimento che abbia reso impossibile la prestazione o almeno la dimostrazione che, qualunque sia stata la causa dell'impossibilità, la medesima non possa essere imputabile al debitore.

Ai sensi dell'art. 1256 c.c., l'obbligazione si estingue quando, per causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa "*impossibile*"; se tale impossibilità è solo temporanea, inoltre, il debitore, nelle more della stessa, non è responsabile del ritardo nell'adempimento. La liberazione del debitore per sopravvenuta impossibilità della prestazione, dunque, può verificarsi – ai sensi dell'art. 1256 c.c. – solo se ed in quanto concorrano l'elemento oggettivo della impossibilità di eseguire la prestazione medesima, in sé considerata, e quello soggettivo dell'assenza di colpa da parte del debitore riguardo alla determinazione dell'evento che ha reso impossibile la prestazione

Tra le cause invocabili ai fini della richiamata "*impossibilità della prestazione*", rientrano – per quanto qui di interesse – gli ordini o i divieti sopravvenuti dell'autorità amministrativa c.d. "*factum principis*": si tratta, in concreto, di provvedimenti legislativi o amministrativi, dettati da interessi generali, che rendano impossibile la prestazione, indipendentemente dal comportamento dell'obbligato; una circostanza dunque che funge da esimente della responsabilità del debitore a prescindere dalle previsioni contrattuali in essere.

Determinando l'impossibilità sopravvenuta delle prestazioni proprio per effetto del c.d. "*factum principis*", i provvedimenti emanati dal Governo possono dare luogo a:

- sopravvenuta impossibilità definitiva di eseguire la prestazione;
- sopravvenuta impossibilità temporanea di eseguire la prestazione;
- eccessiva onerosità sopravvenuta;
- sopravvenuta impossibilità di ricevere la prestazione;
- sopravvenuta carenza di interesse a ricevere la prestazione.

In caso di impossibilità definitiva della prestazione, il debitore non è responsabile per il proprio inadempimento (art. 1218 c.c.) e la sua obbligazione si estingue (art. 1256 c.c.); il contratto si risolve di diritto, senza bisogno di alcuna iniziativa di parte né di intervento del giudice (che sarà, tuttavia, necessario in caso di contestazioni; art. 1463 c.c.).

Nell'ipotesi, invece, di impossibilità temporanea, l'art. 1256 c.c. esclude, finché detta impossibilità perdura (rendendo di fatto impossibile solo la tempestività dell'esecuzione dell'obbligazione), la responsabilità del debitore per il ritardo nell'adempimento, con tutte le conseguenti implicazioni giuridiche (dagli evidenti risvolti pratici) che tale assenza di responsabilità comporta. Innanzitutto, il debitore non può essere costituito in mora, senza pertanto il trasferimento in capo allo stesso di alcun rischio ulteriore rispetto a quelli già eventualmente pattuiti o previsti per legge (come quello del perimento fortuito della cosa oggetto della prestazione). Inoltre, non possono maturare in capo al debitore interessi, che, nel caso di transazioni commerciali sarebbero, come noto, applicati in automatico anche in assenza di apposita diffida, e di importo oggettivamente non indifferente (come disposto dal d.lgs. 231/2002 ss.mm.). A ciò si aggiunge, ovviamente, l'impossibilità per il creditore di risolvere il contratto per l'inadempimento del debitore, con la conseguenza che non potranno essere formulate le relative richieste di danni.

Il rapporto contrattuale entra, dunque, in uno stato di sospensione, che può risolversi in due diversi modi:

- l'impossibilità viene meno e il debitore, cessata la suddetta impossibilità, dovrà sempre eseguire la prestazione, indipendentemente da un suo diverso interesse economico (che potrà, eventualmente, far valere sotto il profilo dell'eccessiva onerosità sopravvenuta); sul punto la Giurisprudenza ritiene che si debba infatti verificare solamente l'interesse del creditore per stabilire la sussistenza (o meno) dell'obbligazione (il debitore, di contro, potrà però essere liberato dalla prestazione provando egli stesso che le condizioni portavano ad escludere l'interesse del creditore all'adempimento); ovvero
- l'impossibilità diventa definitiva, ossia perdura fino a quando viene meno l'interesse che la prestazione in concreto è diretta a realizzare; in tal caso, l'obbligazione si estingue con conseguente scioglimento del vincolo contrattuale (artt. 1256 e 1463 c.c.).

Va precisato che il carattere definitivo o transitorio dell'impossibilità non è valutabile in maniera assoluta, ma va "misurato" caso per caso, in relazione alla natura e all'oggetto del contratto e agli interessi delle parti.

A differenza dell'impossibilità sopravvenuta, l'eccessiva onerosità sopravvenuta non impedisce la prestazione, ma la rende più "onerosa", consentendo al debitore di chiedere la risoluzione del contratto o la riduzione della prestazione.

L'eccessiva onerosità sopravvenuta della prestazione, per poter determinare, ai sensi dell'art. 1467 c.c., la risoluzione del contratto richiede, tuttavia, due requisiti: (i) un intervenuto squilibrio tra le prestazioni, non previsto al momento della conclusione del contratto e (ii) la riconducibilità della eccessiva onerosità ad "*eventi straordinari ed imprevedibili*", che non rientrano nell'ambito della normale alea contrattuale.

A differenza dell'impossibilità, l'eccessiva onerosità sopravvenuta non produce alcun effetto liberatorio automatico (e, quindi, non risolve di diritto il contratto), ma va accertata e la risoluzione dichiarata in giudizio.

La parte cui è domandata la risoluzione può evitarla offrendo di modificare equamente le condizioni del contratto (art. 1467, comma 3, c.c.)

E teoricamente possibile, infine e come già accennato, rifiutare la prestazione di un determinato contratto e attivare i rimedi restitutori (art. 1463 c.c.) quando l'interesse creditorio sia venuto meno per effetto della sopravvenuta oggettiva impossibilità di utilizzare la prestazione.; come chiarito dalla giurisprudenza, infatti, l'impossibilità di utilizzare la prestazione da parte del creditore, pur se non disciplinata in modo espresso dal legislatore,

costituisce – analogamente all'impossibilità di esecuzione della prestazione da parte del debitore – una causa di estinzione dell'obbligazione.

5.2 Riflessi giurisdizionali

Le maggiori e più importanti implicazioni, sotto il profilo processuale, di questa grave emergenza sanitaria consistono: 1) nel rinvio di tutti i procedimenti giudiziari ad una data successiva al 22.03.2020; 2) nella sospensione dei termini per il compimento di ogni atto dei procedimenti rinviati.

In ambito civile, restano esclusi, tra gli altri, i procedimenti la cui ritardata trattazione può produrre grave pregiudizio alle parti.

Ne consegue che i soggetti che si trovassero eventualmente esposti al pericolo di subire azioni quali la segnalazione in centrale rischi presso Banca d'Italia, protesti presso istituti bancari, nonché ogni altro tipo di segnalazione pregiudizievole in conseguenza del ritardo (incolpevole) nel loro adempimento, potrebbero valutare l'opportunità di azionare, ricorrendone i presupposti da valutare evidentemente caso per caso, una procedura d'urgenza ex art. 700 c.p.c. per tentare di scongiurare tali pregiudizi.

6 Aspetti fiscali

Si premette che su questo argomento si attende a breve un nuovo provvedimento urgente del Governo, nella forma del Decreto Legge, di proroga delle scadenze fiscali e degli adempimenti più imminenti. Sarà nostra cura aggiornarVi tempestivamente per consentire una valutazione sulla opportunità di sospendere il versamento in scadenza il 16.03.2020.

Gli unici interventi in materia di differimento di obblighi fiscali sono allo stato attuale contenuti nel DL 9 del 2.03.2020, che qui di seguito sintetizziamo.

6.1 Sospensione dei pagamenti

Al momento le misure emanate nel DL 9/2020 riguardano la "vecchia" zona rossa, ovvero i Comuni di Bertinico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione d'Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini e Vò. Per i contribuenti di questi Comuni, sono sospesi:

- i versamenti in scadenza nel periodo compreso tra il 23 febbraio ed il 30 aprile, relativi a cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, avvisi di addebito emessi dagli enti previdenziali ed assicurativi, atti di accertamento esecutivi da parte dell'Agenzia delle Entrate, atti di accertamento emessi dagli enti locali, "rottamazione-ter", "saldo e stralcio", la cui scadenza è stata posticipata al 31 maggio 2020;
- il pagamento delle bollette di acqua, gas ed energia elettrica, sempre sino al 30 aprile, con previsione di una eventuale rateizzazione non appena terminato il periodo di sospensione;
- il versamento, per 12 mesi, dei ratei dei mutui agevolati concessi da Invitalia alle imprese ed il pagamento dei diritti camerali;
- dette misure si estendono anche a coloro che risiedono fuori della "vecchia" zona rossa, ma si avvalgono di intermediari che vi siano ubicati.

6.2 Certificazioni Uniche

La trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate delle Certificazioni Uniche 2020, attestanti i redditi di lavoro dipendente, va eseguita entro la data del 31 marzo, invece che il 9 marzo. Sono incluse nella proroga pure le comunicazioni all'Anagrafe tributaria relative a:

- quote di interessi passivi e relativi oneri accessori di mutui agrari e fondiari;

- contributi previdenziali e assistenziali degli enti previdenziali;
- bonifici di pagamento per l'esecuzione di interventi di recupero del patrimonio edilizio e/o di riqualificazione energetica degli edifici, detraibili ai fini Irpef;
- spese per gli asili nido, spese universitarie e spese funebri, erogazioni del terzo settore.

I due termini di trasmissione delle CU all'Agenzia delle Entrate e di consegna delle stesse ai percipienti, quest'anno coincidono. In particolare, la certificazione unica che riguarda i redditi del 2019, entro il 31 marzo 2020 deve essere:

- consegnata al percettore del reddito (CU sintetica), in duplice copia, anche in formato elettronico, oppure entro 12 giorni dalla richiesta del medesimo in ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro;
- trasmessa in via telematica all'Agenzia delle Entrate (CU ordinaria) poiché la canonica scadenza è stata prorogata ad opera del decreto stesso.

6.3 Modello 730 precompilato

Lo slittamento in avanti ha coinvolto anche la dichiarazione dei redditi precompilata, che sarà disponibile nel portale dedicato dell'Agenzia delle Entrate dal 5 maggio (non più dal 15 aprile), mentre dal 2021 la nuova data di messa a disposizione è stata individuata nel 30 aprile.

Il 30 settembre 2020 è stato individuato quale termine ultimo per l'invio del 730 precompilato. Per l'effetto, le scadenze "mobili" risultano le seguenti:

- 15 giugno per le dichiarazioni presentate dal contribuente entro il 31 maggio;
- 29 giugno per le dichiarazioni presentate dal 1° al 20 giugno;
- 23 luglio per le dichiarazioni presentate dal 21 giugno al 15 luglio;
- 15 settembre per le dichiarazioni presentate dal 16 luglio al 31 agosto;
- 30 settembre per le dichiarazioni presentate dal 1° al 30 settembre.

6.4 Sospensione dei processi tributari

Nell'ambito della generale disciplina delle misure relative ai processi civili, anche i processi svolti dalla magistratura tributaria sono oggetto di intervento. In particolare, sono sospese le udienze tributarie fino al 22 marzo in applicazione del DL 11/2020. Nessuna sospensione, al momento, dei termini degli avvisi di accertamento, degli atti di irrogazione sanzioni, degli avvisi di liquidazione e delle cartelle di pagamento. E' tuttavia atteso un nuovo decreto più incisivo in materia fiscale.

* * *

Il nostro studio è a Vostra disposizione per qualunque supporto in merito ai contenuti di cui alla presente nota.